

# Beloningsbeleid 100%helder

## Inleiding

Dit document legt het beleid rond belonen bij 100%helder vast. 100%helder wil met haar beloningsbeleid allereerst het klantbelang dienen en voldoen aan de regels die de wetgever stelt.

## Beleid

Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met onze kernwaarde: het ontwikkelen van een duurzame, lange termijn relatie met onze opdrachtgevers. Het belang van onze opdrachtgevers staat daarom altijd centraal en het beloningsbeleid van 100%helder dient dat te ondersteunen.

De volgende zaken dienen als uitgangspunt voor het beloningsbeleid van 100%helder:

- een marktconforme beloning die recht doet aan de prestaties van onze medewerkers;
- een beloning die erop gericht is om de juiste mensen aan te kunnen trekken zodat we onze opdrachtgevers goed kunnen bedienen;
- het beleid stimuleert gedrag dat in lijn is met onze kernwaarde;
- het beleid leidt niet tot het nemen van onaanvaardbare risico's.

## Beloning

Het inkomen van medewerkers van 100%helder bestaat uit de volgende componenten:

- vast salaris;
- vakantiegeld;
- reiskostenvergoeding of auto van de zaak;
- 13<sup>e</sup> maand, tenzij de middelen daarvoor ontbreken.

Voor specifieke functies kan sprake zijn van een beperkte variabele beloning die het nemen van onaanvaardbare risico's niet aanmoedigt.

De hoogte van de beloning is gebaseerd op functiezwaarte en ervaring. Minstens eenmaal per jaar wordt beoordeeld hoe een medewerker heeft gefunctioneerd onder meer in relatie tot eerder gemaakte afspraken. Deze beoordeling vormt het uitgangspunt voor toekenning van een mogelijke verhoging

## Vertrekvergoedingen

100%helder kent geen vooraf vastgestelde vertrekvergoedingen toe aan medewerkers. Een eventuele vergoeding bij ontslag zal moeten worden vastgesteld op basis van het geldende Nederlands recht.